

男女共同参画に関するアンケートの実施結果について

このことについては、職員研修の参加者アンケートに合わせて男女共同参画に関するアンケートを実施したことから、その結果について報告するものです。

1 対象者

各課等の人権施策推進担当者
(原則、課長補佐以上)

2 アンケートの回収数及び回収率

90件 (回収率63.4%)

3 アンケートの実施項目及び回答結果

※ 研修の内容等に関するアンケート結果を除く

(1) 本市で働く上で男女の地位や立場はどうなっていると思いますか。

内 容	件 数	割 合
①男性の方が優遇されている	8	8.9%
②どちらかというと男性の方が優遇されている	37	41.1%
③平等になっている	28	31.1%
④どちらかというと女性の方が優遇されている	15	16.7%
⑤女性の方が優遇されている	2	2.2%
合計	90	100.0%

※ 理由を確認した結果、一部に「わからない」がないので「どちらかというと男性の方が優遇されている」(2件)、「平等になっている」(2件)が含まれているが、結果の修正は行わないこととしている。

(2) (1) を選択した理由は何ですか。

ア 「①男性の方が優遇されている」を選択した理由

- ・ 職場と読み替えておりますが、職員割合と設備面だけをみれば受け入れ等に関する準備不足は否めない。
- ・ 職位・業務内容によって男女比が異なる。
- ・ 消防職では、どうしても施設面から女性が働きやすい職場とは言えない。施設によっては女性トイレがない、仮眠室がないなど、すべての職場で女性が働ける環境が構築されていない。
- ・ 管理職の人数の違い
- ・ 現在、清掃職場に勤務していますが女性職員がいません。難しいとこ

- ろもあるのは理解していますが可能な仕事はあるように思えます。
- ・ 管理職や議員の割合などをみるとまだまだ男性の方が多いと感じる。

イ 「②どちらかというとな性の方が優遇されている」を選択した理由

- ・ どちらかが優遇されている、というより、職場の配置（窓口には女性職員が多いなど）に偏りが多いように感じます。
- ・ 管理職の男性が多いイメージがある
- ・ 保育職場では逆に女性優位になりやすいですが、まだまだすべてが平等というには難しいのではないかと感じる場所があります。
- ・ 管理職の男女比率など
- ・ なんとなくそう感じる
- ・ 職場の体質・雰囲気
- ・ 本市においても様々な取組をしている中で、職員の意識等は変化してきていると思う。まだ、変化の途中であると思うため。
- ・ 勤務しているなかで、肌で感じるから
- ・ 女性の地位もだいぶ上がっていると思うがまだまだ男性の比率が高いと感じる。
- ・ 自分の職場は女性が多いので、逆のことが言えるかもしれないが、本庁を見ると、まだまだ男性優位ではと感じる。
- ・ 管理職など人数比に違いがある
- ・ 管理職などをみるとまだまだ男性の方が多いと思うから。
- ・ どちらが優遇ということは考えたことはないが、質問されると男性が優遇されているように思える。
- ・ 女性の管理職は、まだまだ少ないように思う。
- ・ 職種によって男女比に大きな差があるため
- ・ まだ男性管理職が多く、少しずつではありますが、女性の管理職も増えてきましたが、
- ・ まだ男性が優遇されていると思いました。
- ・ 福祉現場では女性が良いという風潮があるように思うから。
- ・ 自分の考える回答はないから
- ・ 管理職の方に圧倒的に男性が多いので。また、育休や育短も女性でとっている人のほうがずっと多いので。
- ・ 幹部職員における男女の人数差や比率
- ・ 最近では、女性管理職が多くなってきており将来は平等になると考えています
- ・ 女性の昇級が遅い、特に保育士など出先職場。

- 管理職の比率を見る限り男性管理職のほうが多いため
- 管理職など男性比率が高いように感じた
- 管理職の数などから、退職前の時代の職員は、男性優位だったと感じるため。また、現在は、女性だから仕事がしにくいとは感じないが、育児は女性が担っている場合が多く、キャリアを積むのに時間がかかる印象がある。市だけではなく、本人や家族も含めて社会全体の
- 意識を変えていく必要がある、息の長い対応が必要と感じる。
- 優遇についての定義が不明確であるので、本回答は「わからない」としたい。
- 制度としては平等かもしれないが、現実問題として男性は休みにくい雰囲気があるのでは？結果として育児等の負担は女性が多いと感じるため。
- 日頃働く中で不平等を感じることはあまりないが、女性管理職の数や男性育休を取得する人の少なさなどを見ると、まだ完全に男女平等になっているとはいえ、現在はそうした転換の最中にあるのではと思う。
- 管理職の比率
- 男性が優遇されている結果かどうかははっきりと言えないが、女性の管理職は増えてきているものの、課長・部長等の職については、まだ割合としては少ないのではと思う。
- 女性管理職の割合が低いから。
- まだまだ職場における男性の比率が多いから
- まだ、男性の管理職の方が多い
- 部長職に女性が1人しかいない
- 一連の業務や会議の場等において、周囲と異なる発言や行動をとった場合、女性の方が良くも悪くも目立ちやすいように感じる事があった（男性優遇と言うよりかは、女性蔑視に近い）。また、評価されるポイントも男女で異なるように感じる。なお、女性にとって働きやすい職場という視点では、本市は十分環境が整っていると思う。
- 世の中が変わっていく途上で、まだ平等とは言えない思うため
- 女性主幹がいても課長が少ない気がする。いてもそこは今までも女性だったからというような。部長・参事級ももっと女性を登用すべき。そのためには主査から上級、上級から補佐への昇任もかかわってくるが、それぞれ昇任までの年数や年齢に（主査から上級、上級から補佐）に男女で比較したら差があるのかなという点は気になる。

ウ 「③平等になっている」を選択した理由

- ・ 数値的なものの比較ではありませんが、以前に比べると平等になるように、努力を続けていると感じられます。
- ・ 正直なところわからないと回答したい。
- ・ 「どちらでもない」と回答したい。部署によって男女平等の扱いやとらえ方が違う気がするため。
- ・ 消防という特殊な職種から女性の比率も低く、一概に判断が難しいところです。しかしながら女性職員の管理職も誕生し、若い女性も様々なシーンで活躍しており、評価されてきていると感じます。よって平等としました。
- ・ 現在は女性の管理職も多く、それなりの地位についているから。
- ・ 男女の優遇の差について、あまり感じたことがないです。
- ・ 実力のある女性が登用されていると思うから。
- ・ 完全な平等と言うわけではないかもしれませんが、女性の管理職が増えていると思われるし、身近で育児休暇を男性職員が取っていたり、時短勤務の職員が居たりするから。
- ・ 働き方に支障が出るほど不平等ではないため。
- ・ 自分がいた部署が女性の多い職場が多かったからか、不平等を感じる事がなかったです。部署によって男女の偏りがあるので、それ自体が不平等と言え、不平等なのかもしれないですね。
- ・ 消防職で言えば、女性においても現場の第一線で活躍している。(救助隊員・救急隊員・消防隊員として)
- ・ 長年、女性のいる職場に勤務していないため身をもって感じる事ができませんので、平等と回答します。
- ・ 男女比率や休暇等の処遇面においても男尊女卑の印象は薄いため。窓口職場や選挙事務等において女性割合は高いと感じる。
- ・ 男女の違いを改善されてきたと思う。
- ・ 仕事や昇進にあたっての不平等は解消されてきていると思う。
- ・ 男女間について特に差を感じたことがないため。
- ・ そう感じるから
- ・ 男性の多い職場で、女性でも管理職になったこと、他の男性職員と同様に昇進していけること。
- ・ 地位や立場に優遇はないと思うが出産等により不利なことはあるかもしれない。
- ・ 私自身、女性であるがゆえに不利益を被っていると感じることはないため。

- ・すでに自分の中で考えが偏っている可能性があることを考えずにお伝えするのであれば、これまで自分が在課した課においては、意見交換も対等であったと思いますし、多くの女性の上司の方と仕事をしてきましたので、平等であると感じています。
- ・何も不平等を感じないから。
- ・男女の差の100%の解消は不可能ですが、できる範囲、思いやれる範囲で、可能な措置が取られていると思います。
- ・平等になっているものと理解しています。
- ・管理職昇任の例を見ると、女性だから管理職になりづらいとは思えないから。
- ・男性が女性がと考えることがあまりない。
- ・どちらかが優遇されているなど、あまり感じたことがないため
- ・私自身が、女性が圧倒的に多い専門職ということもあり、男性との処遇の差を感じるということがあまりないため。平等というよりはどちらともいえないという感があります。

エ 「④どちらかというとな性の方が優遇されている」を回答した理由

- ・明確な理由はありませんが、感覚的に感じることもある。
- ・業務内容により偏りを感じる時もある。
- ・現在の役所では、女性の方が業務上の負荷について配慮されているように感じるため。
- ・何でも「女性登用」と気にし過ぎていて、女性が管理職になりたいと言えなれているように感じがする。
- ・部署や周りの人によるが過去にいた部署では、災害対応を行っていても女性は、帰宅できることや家庭の事情と言いついで免除になる業務があったりするため
- ・能力に因らず、数字合わせで昇任させているため。
- ・働くにあたって男女は関係ないが、体力・免許・育児・責任等で結果としては女性が優遇されてしまうから。
- ・ほぼ平等だと思っていますが、現在の職場が男性職員しかおらず、過去20年位は女性職員が配属されていないからです。
- ・男性保育士、用務員の執務、休憩などの環境等は女性と平等ではないと感じる部分がある。
- ・風水害時などの現場対応の場合において配慮するケースがあるため
- ・優遇とは違うのですが、男性でも女性でもその人の能力に応じて昇進させるべきなのに、逆に女性登用のために女性が上げられてしま

う状況があると思う。周りも本人もつらいと思うので、平等に評価してほしい。

- ・ 能力にかかわらず女性を登用している気がする
- ・ 男性が育児休暇を取得することについての理解が、まだ定着していないような気がする。
- ・ 女性の方がライフイベントに対応した制度を利用することが多いことと女性の登用率などを配慮しているような感じを受けるため。
- ・ 何を視点に考えるかで違うと思います。育児に対する休暇などの取得しやすさは圧倒的に
- ・ 女性優位だと思いますが、キャリアを積み出世していく状況は男性優位だと思っています。

オ 「⑤女性の方が優遇されている」を回答した理由

- ・ 女性管理職比率を上げることが重要視され、公平に評価されていないのではとの意見があるから。
- ・ 現実として女性を優先させて昇進させている。

(3) ジェンダー平等・男女共同参画について、課等又は個人として実践事例がありましたらご記入ください。

- ・ 広報やポスターなどを作成するときは、男女の配置や構図を考えて取り組んでいる。
- ・ すべての職員のアンコンシャスバイアスなど、一度に方向転換することは困難と思慮する。肌感覚ではジェンダーギャップや男女共同参画などへの認識はあるので、時間は必要だが少しずつ前進できるよう啓発を行う。
- ・ 良い意味で、男女の意識をあまりしていない。
- ・ 女性中心の職場にも男性保育士が増えてきている。そのことに違和感がない。
- ・ 日常の生活、勤務において、相対するのは一人の人であるという意識で接するように心がけている。
- ・ 男性の育休や、子育てのための年休の取得などを促進している。
- ・ 保育園の子どもの中にも、男の子だがママごとや可愛いものが好きな子がいた。そういうお子さんに対して人権について学びがあったので、自然と対応することができた。子どもも喜んでくれ、自分としても適切な対応ができたと思っている。
- ・ 共働きを通じ既に個人として実践している。

- ・ 課内研修をする計画としています。
- ・ 今年度、当課において既に 2 人の育児参加休暇を取得している。年度当初に休暇の申し出があったため、事前に担当業務の平準化が図れた。
- ・ 実践事例ではないが、組織内の構成比率は均衡しているように思うが、そこから代表者を選出するとなると、やはり男性を選ぶ（推す）傾向は根強いのではないかと思う。女性自身が自ら先頭に立つ社会になるのは次の段階かなと感じる。
- ・ 個人的に、男性の育児参加休暇・子育て・家事支援などを積極的に進めています。
- ・ 男性どうしの婚姻については、日本では法律的には認められていないが、海外において認められていると国から日本に来られた方の配偶者控除について適用した。
- ・ 子どもの体調不良等のため急にお休みをする際などに課内で理解・協力をしてもらっていて助かっているし、男性職員が同様にお休みしても当然のこととしてみんな受け止めているので、男性の育児参加の理解が進んでいると感じます。
- ・ 個人としてですが、自身の子どもや子がいる人に対して、「お母さんだから～、お父さんだから～」というようなことを言わないように気を付けています。
- ・ 事例ではないが、女性がやるべき仕事と決めつけていないこと。
- ・ 男性職員の育休及び時差勤務限定の取得利用
- ・ 自分の子どもには、できるだけ男だからとか女だからとか言わないようにはしている。

以 上